



Савченко В. Застосування системи балансових розрахунків додаткової потреби в робітничих кадрах на промислових підприємствах регіону [Електронний ресурс] / В. Савченко, В. Ткачук // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2013. — Вип. 1 (8). — С. 19-30. — Режим доступу до журн. :

<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2013/13svappr.pdf>.

УДК 331.5.024.52:331.108

JEL Classification: J23, C53

Василь Савченко¹, В'ячеслав Ткачук²

¹ ДВНЗ «Київський національний економічний університет,
імені Вадима Гетьмана»

проспект Перемоги, 54/1, м. Київ, 03068, Україна

e-mail: savchenko.vasyl@gmail.com

д.е.н., проф., кафедри управління персоналом та економіки праці

² Житомирський державний технологічний університет

вул. Черняхівського, 103, м. Житомир, 10005, Україна

e-mail: slavatkachuk@ukr.net

ст. викл. кафедри управління персоналом і економіки праці

ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ БАЛАНСОВИХ РОЗРАХУНКІВ ДОДАТКОВОЇ ПОТРЕБИ В РОБІТНИЧИХ КАДРАХ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ РЕГІОНУ

Анотація. Метою статті є розкриття методологічних підходів щодо оцінки додаткової потреби промислових підприємств у кадрах робітничих професій на основі використання системи балансів і балансових розрахунків.

У статті актуалізується необхідність налагодження механізму збору та обробки даних про перспективну (додаткову) потребу підприємств у кадрах робітничих професій. Проводиться огляд чинних законодавчих актів у сфері регулювання державного замовлення на підготовку кадрів. Пропонується набір показників для визначення додаткової потреби підприємств у робітничих кадрах. Ставиться завдання встановити співвідношення між обсягом загальної та додаткової потреби промислових підприємств у кадрах робітничих професій.

Проаналізовано перспективи прогнозів додаткової потреби у робітничих кадрах вітчизняних промислових підприємств. Проведено оцінку обсягу додаткової потреби у кадрах робітничих професій промислових підприємств Житомирської області на основі застосування системи балансових розрахунків.

Ключові слова: робітничі кадри, державне замовлення на підготовку робітничих кадрів, додаткова потреба у кадрах робітничих професій, методичні підходи щодо оцінки додаткової потреби у кадрах робітничих професій, система балансових розрахунків.

Василий Савченко, Вячеслав Ткачук

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ БАЛАНСОВЫХ РАСЧЕТОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧИХ КАДРАХ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕГИОНА

Savchenko V. et al. (2013). The application of a system balance calculations in additional needs in the working staff at regional industrial enterprises [Zastosuvannya systemy balansovykh rozrakhunkiv dodatkovoyi potreby v robitnychkykh kadrah na promyslovykh pidpryemstvakh rehionu]. *Sotsial'no-ekonomichni problemy i derzhava - Socio-Economic Problems and the State* [online]. 8 (1), p. 19-30. [Accessed May 2013]. Available from:
<<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2013/13svappr.pdf>>.

Аннотация. Целью статьи является раскрытие методологических подходов к оценке дополнительной потребности промышленных предприятий в кадрах рабочих профессий на основе использования системы балансов и балансовых расчетов.

В статье актуализируется необходимость налаживания механизма сбора и обработки данных о перспективной (дополнительную) потребности предприятий в кадрах рабочих профессий. Проводится обзор действующих законодательных актов в сфере регулирования государственного заказа на подготовку кадров. Предлагается набор показателей для определения дополнительной потребности предприятий в рабочих кадрах. Ставится задача установить соотношение между объемом общей и дополнительной потребности промышленных предприятий в кадрах рабочих профессий.

Проанализированы перспективы прогнозов дополнительной потребности в рабочих кадрах отечественных промышленных предприятий. Проведена оценка объема дополнительной потребности в кадрах рабочих профессий промышленных предприятий Житомирской области на основе применения системы балансовых расчетов.

Ключевые слова: рабочие кадры, государственный заказ на подготовку рабочих кадров, дополнительная потребность в кадрах рабочих профессий, методологические подходы к оценке дополнительной потребности в кадрах рабочих профессий, система балансовых расчетов.

Vasyl Savchenko ¹, Viacheslav Tkachuk ²

¹ Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,
Prospect Peremogy, 54/1, Kyiv, 03068, Ukraine

e-mail: savchenko.vasyl@gmail.com

Dr., Prof. Department of personnel management and labour economics

² Zhytomyr State Technological University
Chernyakhovsky str., 103, Zhytomyr, 10005, Ukraine

e-mail: slavatkachuk@ukr.net

Senior lecturer, Department of personnel management and labour economics

THE APPLICATION OF A SYSTEM BALANCE CALCULATIONS IN ADDITIONAL NEEDS IN THE WORKING STAFF AT REGIONAL INDUSTRIAL ENTERPRISES

Abstract. The aim of the article is to discover the methodological approaches in assessing the additional needs of personnel of working trades in industrial enterprises, using a system of balances and balance calculations.

The article is actualized the need of establishing the mechanism of collecting and processing data for the perspective (additional) needs of enterprises in personnel of working trades. The review of current legislative acts in the sphere of regulation of the state order for training of the personnel is holding. A set of indicators to determine the additional needs of enterprises in the working staff is proposed. Pose the problem to establish a relationship between the volume of the general and additional needs of industrial enterprises in the personnel of working trades.

The prospects of forecasts additional needs in the working staff of domestic industrial enterprises have been analyzed. Estimated amount of additional needs of industrial enterprises of Zhytomyr region, which is based on the application of the system of balance calculations, has been carried.

Keywords: working staff, state order for training of the working staff, additional needs in the working staff, methodological approaches in assessing the additional needs for the personnel of working trades, system of balance calculations.

Постановка проблеми. Персонал підприємства традиційно визнається науковцями і практиками менеджменту рушійною силою будь-якого виробництва. Забезпечення працівниками всіх робочих місць на виробництві закладає надійний підмурок для здійснення безперебійного виробничого процесу та якісного обслуговування наявних виробничих потужностей підприємств [12]. Оперативне та перспективне забезпечення кадрами визначаються здебільшого завданнями кадрової політики підприємств, що виходять з характеру організаційних нововведень, рівня впровадження інновацій у виробництво і конкурентного середовища. Визначення кількості вакансій в Україні на мезо- та макрорівні, як правило, здійснюється на основі даних державної служби зайнятості. Зазначені дані не відповідають реальній кількості вакансій, оскільки більшість підприємств не надають службі зайнятості інформацію про наявні у них вакансії. Це ускладнює визначення обсягів підготовки робітничих кадрів у закладах професійно-технічної освіти на поточну та середньострокову перспективу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розв'язання проблеми актуалізації методик визначення додаткової потреби підприємств у кадрах в професійно-кваліфікаційному розрізі на теоретичній та практичній площинах, і зокрема системи балансів та балансових розрахунків, започатковано у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Так, необхідність врахування додаткової потреби у робітничих кадрах усіх сфер економічної діяльності, областей і підприємств під час визначення потреби у кадрах обстоює М.В. Костюк. А.Д. Попов досліджує прогноз додаткової потреби підприємств у кадрах з позиції аналізу принципово відмінних її компонент (що враховують/не враховують вибуття працівників в результаті ліквідації робочих місць). Р.П. Колосова визначає додатковий попит на кадри рівним його поточному об'єму [5, с. 339]. Л.М. Ільїч зазначає, що вирішення проблеми диспропорції на ринку праці пов'язане із здійсненням середньострокових прогнозів потреби у кадрах підприємств [4, с. 140]. М. Армстронг наголошує на необхідності володіти детальною інформацією про всі плани і проекти, що можуть викликати необхідність у додаткових робітниках [1, с. 325].

Невирішені раніше частини загальної проблеми. З одного боку, досвід господарської діяльності підприємств, а з іншого боку, — обласної та місцевих служб зайнятості засвідчують наявність недоліків в підсистемі формування кадрів, спричинених відсутністю механізму збору та обробки даних про перспективну (додаткову) потребу підприємств у кадрах робітничих професій. До того ж, в працівників служб персоналу підприємств бракує достатніх знань для визначення додаткової потреби у робітничих кадрах. Тоді як методикою балансових розрахунків додаткової потреби промислових підприємств у кадрах робітничих професій було несправедливо знехтувано при переході національної економіки до ринкового типу господарювання.

Постановка завдання. Метою написання статті є розкриття методологічних підходів щодо оцінки додаткової потреби промислових підприємств у кадрах робітничих професій на основі використання системи балансів і балансових розрахунків.

Виклад основного матеріалу. За часів адміністративно-командної системи господарювання дані про поточну й перспективну потребу організацій у кадрах акумулювалися в управліннях кадрів і навчальних закладів галузевих міністерств і відомств. Останні передавали узагальнену ними інформацію про потребу у кадрах до республіканських і союзного державних планових комітетів, що на основі зазначеної інформації здійснювали прогнозування та планування розвитку персоналу підприємств, галузей, а також визначали обсяги навчання кадрів у навчальних закладах [8, с. 154].

Відтак, балансовий метод, який тривалий час залишався ефективним інструментом реалізації принципів формування, розподілу і використання трудових ресурсів, з переходом до ринкових відносин був незаслужено відхилений.

В ринкових умовах господарювання планування розвитку персоналу вже здійснюється підприємствами самостійно. Однак, досвід трансформаційного періоду

засвідчує, що усунення держави від участі у процесі прогнозування та планування розвитку трудового потенціалу суспільства, визначення обсягів професійного навчання кадрів у навчальних закладах відповідно до попиту національного та регіональних ринків праці, ринків освітніх послуг негативно позначилися на ефективності освіти та професійного навчання, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, що аж ніяк не сприяло сталому економічному зростанню [6, с. 71].

Підприємства відмовилися від розробки балансових розрахунків додаткової потреби у кадрах і джерел їхнього забезпечення. Навіть сформувалася думка, що за таких умов складання зазначених балансових розрахунків взагалі не потрібне, так як ринок сам розставить усе на свої місця з підготовкою кваліфікованих робітників та фахівців і тим самим сприятиме задоволенню потреби підприємств у кадрах.

За таких обставин, вирішення проблеми розбалансованості ринків праці та освітніх послуг має стати розробка і прийняття нової Концепції ефективної продуктивної зайнятості населення України, що повинна базуватись на забезпеченні відповідності між пропозицією працівників в професійно-кваліфікаційному розрізі та попитом на певну робочу силу. Для її реалізації необхідне чітке виконання на відповідних рівнях управління послідовних заходів, етапи реалізації яких подано на рисунку 1 [9, с. 139–140].

В існуючій практиці прогноз потреби окремих видів економічної діяльності у кадрах, економіки в цілому та її регіонів здебільшого асоціюється з прогнозом професійно-кваліфікаційного складу зайнятих, при цьому мається на увазі розподіл зайнятих за рівнем освіти і все частіше по укрупненим групам занять.



Рис. 1. Схема досягнення збалансованості ринків праці та освітніх послуг

У даному випадку прогнозована потреба повинна ув'язуватися з підготовкою кадрів в системі професійної освіти, а точніше – слугувати орієнтиром при визначенні необхідних масштабів їх підготовки. Відповідно, має здійснюватися прогноз додаткової потреби в

кадрах. Його об'єми повинні бути адекватними поточному, середньостроковому попиту підприємств, секторів виробництва та економіки в цілому на людські ресурси певного професійно-кваліфікаційного складу.

Цей попит має дві різні за своєю суттю компоненти: введення нових робочих місць (включаючи появу нових підприємств), обумовлене розширенням масштабів діяльності, зміною її профілю і модернізацією виробництва; відшкодування вибуття робочої сили, не пов'язаного з ліквідацією робочих місць [7, с. 31].

Таким чином, визначення додаткової потреби у робітниках за професіями й освітньо-кваліфікаційними рівнями для підготовки кадрів відповідно до попиту підприємства, стратегії розвитку його персоналу та джерел її забезпечення слід здійснювати за допомогою балансових розрахунків [8, с. 172–173].

В Україні роботодавці поки що не виявляють належної зацікавленості в співпраці з іншими соціальними партнерами у визначенні додаткової потреби в кадрах та їх підготовки відповідно до попиту регіонального і національного ринку праці. Водночас, саме різні організації роботодавців і посередники у кадровому забезпеченні у країнах з розвинутою економікою відіграють значну роль у вирішенні цих питань.

Відповідно до чинного законодавства підприємства не зобов'язані здійснювати зазначені балансові розрахунки. Відтак управління (відділи) праці та соціального захисту населення, економіки органів виконавчої влади, центри зайнятості повинні встановлювати тісні контакти з організаціями роботодавців, районною (міською) асоціацією підприємств з питань профнавчання кадрів на виробництві, навчальними закладами, безпосередньо з самими роботодавцями й переконувати їх у доцільності складання балансових розрахунків додаткової потреби у робітничих кадрах.

У разі відмови організації здійснити вказані балансові розрахунки управління (відділи) праці та соціального захисту населення, економіки районних (міських) державних адміністрацій, центри зайнятості балансові розрахунки додаткової потреби такої організації в робітниках і фахівцях повинні проводити з власної ініціативи, самостійно, на підставі даних відповідної статистичної й оперативної звітності, панельного обстеження підприємства тощо. Збір інформації про додаткову потребу в робітничих кадрах може здійснюватися також шляхом опитування та анкетування роботодавців.

Крім того, активізація роботи промислових підприємств у сфері планування додаткової потреби у робітничих кадрах потребує поновлення використання звітності про професійно-кваліфікаційний склад працівників у практиці діяльності підприємств. Це вимагає від працівників служб персоналу проведення аналізу актуальних назв професій та професійних назв робіт, зазначених в державному класифікаторі професій ДК 003:2010 «Класифікатор професій» і приведення власних назв до його вимог.

Визначенню додаткової потреби видів економічної діяльності у кадрах робітничих професій сприяло б прийняття відповідних зобов'язань соціальних партнерів щодо співпраці в Генеральній угоді між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, профспілками й професійними об'єднаннями, представниками професійно-технічних навчальних закладів.

На цьому шляху вже зроблені певні кроки. Зокрема, з метою узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг, забезпеченню підприємств кваліфікованими кадрами було підписано довгострокову угоду про співпрацю Міністерства освіти і науки України та Міністерства соціальної політики України, що передбачає проведення в усіх регіонах моніторингу використання праці випускників навчальних закладів у професійно-кваліфікаційному розрізі і моніторинг поточної потреби в кадрах, надлишкових професій на ринку праці [10, с. 4].

Однак, не всі законодавчі акти, прийняті останнім часом, направлені на покращення стану забезпечення діяльності підприємств кадрами у потрібній кількості і якості. Зокрема, Законом України «Про здійснення державних закупівель» №2289–VI у редакції від 01.01.2013 р. передбачено передачу функцій координатора програми державного замовлення

на професійну підготовку кадрів робітничих професій Міністерства соціальної політики України у відомство Міністерства освіти і науки України та Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [2]. Це ж передбачено й Законом України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів» [3, с. 9].

Хоча вказані міністерства не володіють необхідними даними щодо визначення потреби і забезпечення адресності формування державного замовлення на кадри затребуваних професій. Відтак, стає очевидним, що налагодження ефективного механізму взаємовідносин між державними виконавчими органами, навчальними закладами та промисловими підприємствами щодо визначення необхідного обсягу замовлення на підготовку кваліфікованих робітників за таких обставин ускладнюється.

Тому чинна нормативно-правова база потребує суттєвого доопрацювання в напрямку заповнення інформаційної ніші у роботі органів виконавчої влади. Зокрема, варто посилити роль Міністерства соціальної політики України, служби зайнятості у формуванні державного замовлення на підготовку кадрів з метою недопущення підготовки навчальними закладами майбутніх безробітних і більш повного забезпечення кадрами підприємств, особливо робітничих професій. Прогноз потреби в кадрах має складатися не тільки на середньостроковий, а й на довгостроковий періоди.

Робота щодо визначення додаткової потреби в робітничих кадрах на підприємстві має бути побудована таким чином, щоб роботодавці відчували економічну вигоду від співпраці з органами державного управління, представниками найманих працівників. Якщо така співпраця буде плідна, роботодавці зможуть зекономити кошти на професійне навчання персоналу, за рахунок коштів державного бюджету отримувати випускників потрібних спеціальностей і професій.

За даними дослідження В.О. Ткачука, дефіцит кадрів робітничих професій в цілому у промисловості Житомирської області має місце і у розрізі досліджуваних підприємств, що показує співвідношення кількості працівників, працевлаштованих на робітничі професії (див. табл. 2), та загальної потреби в робітниках (вакансій, поданих до державної служби зайнятості) (табл. 3).

Дані табл. 3 демонструють залежність загального обсягу потреби промислових підприємств у кадрах робітничих професій від розміру частки робітників у структурі персоналу. У 2010 році найбільшу потребу у робітничих кадрах мало ПАТ «Житомирський маслозавод» – 47 осіб (або 3,9% від облікової кількості штатних працівників). Найменше значення за цим показником було у ВАТ «Верстатуніверсалмаш» – 4 особи (або 3,2%).

Законодавчими та підзаконними нормативними актами досі не врегульоване питання щодо підвищення заінтересованості підприємств в плануванні додаткової потреби у робітничих кадрах. Підприємства зараз самостійно приймають рішення щодо визначення додаткової потреби у працівниках, що може виникнути у зв'язку із розширенням виробництва, або вивільненням працівників під впливом природних і соціальних факторів. При цьому для зазначених цілей практично не використовуються балансові розрахунки додаткової потреби в кадрах та джерела її забезпечення.

Втім, визначення додаткової потреби у кадрах є необхідною умовою складання балансового розрахунку потреби промислових підприємств у кадрах робітничих професій. У свою чергу, система балансових розрахунків дозволяє істотно підвищити рівень підготовки кадрів робітничих професій, що навчаються за державним замовленням, оскільки передбачає особистий контроль та ініціативу роботодавців у розробці навчальних планів і програм з підготовки кадрів, визначенні обсягів та напрямків професійної підготовки тощо.

Також, якщо брати до уваги той факт, що від якісного кадрового забезпечення залежать майбутні витрати на пошук і підбір кадрів, доцільно припустити, що заінтересованість роботодавців у розробці балансових розрахунків має визначатися економією коштів для їхніх підприємств [11]. В цьому зв'язку в Податковому кодексі України, Законі України «Про формування та розміщення державного замовлення на

підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів» для підприємств, які здійснюють навчання працівників на виробництві, розробляють балансові розрахунки, доцільно передбачити податкові пільги, першочергове право на одержання працівників, підготовлених у навчальних закладах за державним замовленням.

Таблиця 3

Загальна потреба підприємств у кадрах робітничих професій, осіб

Показник	Роки											
	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Всього	у % до облік. к-сті	Всього	у % до облік. к-сті	Всього	у % до облік. к-сті	Всього	у % до облік. к-сті	Всього	у % до облік. к-сті	Всього	у % до облік. к-сті
ЗАТ «Житомирські ласощі»												
Облікова кількість штатних працівників	139 6	100, 0	159 1	100, 0	184 2	100, 0	175 8	100, 0	167 0	100, 0	161 1	100, 0
Загальна потреба в робітниках	103	7,4	146	9,2	27	1,5	24	1,4	26	1,6	29	1,8
Чисельність робітників	108 2	77,5	126 2	79,3	148 3	80,5	140 3	79,8	131 1	78, 5	128 1	79,5
ПАТ «Житомирський маслозавод»												
Облікова кількість штатних працівників	128 6	100, 0	122 9	100, 0	124 8	100, 0	994	100, 0	114 4	100, 0	119 6	100, 0
Загальна потреба в робітниках	23	1,8	22	1,8	17	1,4	49	4,9	45	3,9	47	3,9
Чисельність робітників	107 0	83,2	101 2	82,3	104 8	84,0	765	77,0	884	77, 3	985	82,4
ВАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес»												
Облікова кількість штатних працівників	177 6	100, 0	182 9	100, 0	162 4	100, 0	179 3	100, 0	149 1	100, 0	132 9	100, 0
Загальна потреба в робітниках	60	3,4	27	1,5	62	3,8	31	1,7	19	1,3	34	2,6
Чисельність робітників	126 5	71,2	127 5	69,7	110 3	67,9	132 3	73,8	103 1	69, 1	979	73,7
ВАТ «Верстатуніверсалмаш»												
Облікова кількість штатних працівників	465	100, 0	413	100, 0	166	100, 0	155	100, 0	136	100, 0	124	100, 0
Загальна потреба в робітниках	9	1,9	7	1,7	5	3,0	4	2,6	6	4,4	4	3,2
Чисельність робітників	359	77,2	317	76,8	119	71,7	116	74,8	106	77, 9	97	78,2
ВАТ «Вібросепаратор»												
Облікова кількість штатних працівників	348	100, 0	351	100, 0	356	100, 0	335	100, 0	257	100, 0	262	100, 0
Загальна потреба в робітниках	11	3,2	14	4,0	13	3,7	9	2,7	10	3,9	12	4,6
Чисельність робітників	264	75,9	254	72,4	266	74,7	246	73,4	179	69, 6	187	71,4

Підвищенню ефективності підготовки кадрів робітничих професій має сприяти затвердження відповідними органами центральної виконавчої влади методики складання середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці. Вона повинна передбачати, зокрема, при визначенні середньострокового прогнозу потреби в кадрах робітничих професій використання балансових розрахунків додаткової потреби в робітничих кадрах та джерел її забезпечення.

Співставлення розміру додаткової потреби у робітничих кадрах з їх наявною обліковою чисельністю на початок звітної періоду дозволяє стверджувати про дефіцит чи надлишок кадрів на наступний період (табл. 4).

Таблиця 4

Планування обсягу додаткової потреби досліджуваних промислових підприємств Житомирської області у кадрах робітничих професій у 2005–2010 роках

Показник	Роки											
	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ЗАТ «Житомирські ласощі»												
Загальний обсяг додаткової потреби у робітниках, з них:	695	100,0	974	100,0	484	100,0	166	100,0	147	100,0	210	100,0
на приріст чисельності робітників	137	19,7	195	20,0	231	47,7	–60	–36,1	–68	–46,3	–39	–18,6
на заміщення вакантних посад і вільних робочих місць	103	14,8	146	15,0	27	5,6	24	14,5	26	17,7	29	13,8
на вибуття робітників, всього	301	43,3	382	39,2	173	35,7	159	95,8	150	102,0	167	79,5
в т. ч. унаслідок:												
1) призову до лав ЗСУ;	145	20,9	177	18,2	98	20,2	92	55,4	84	57,1	99	47,1
2) у зв'язку з вагітністю та пологами;	7	1,0	8	0,8	9	1,9	7	4,2	10	6,8	11	5,2
3) по догляду за дитиною;	57	8,2	73	7,5	36	7,4	38	22,9	36	24,5	34	16,2
4) плинності кадрів	92	13,2	124	12,7	30	6,2	22	13,3	20	13,6	23	11,0
на компенсацію вибуття робітників унаслідок природних причин	86	12,4	135	13,9	28	5,8	20	12,0	21	14,3	27	12,9
на компенсацію вибуття робітників у зв'язку зі вступом до ВНЗ з відривом від виробництва або закінчення ВНЗ без відриву від виробництва	68	9,8	116	11,9	25	5,2	23	13,8	18	12,3	26	12,4
ПАТ «Житомирський маслозавод»												
Загальний обсяг додаткової потреби у робітниках, з них:	190	100,0	138	100,0	183	100,0	138	100,0	121	100,0	301	100,0
на приріст чисельності робітників	8	4,2	–27	–19,6	19	10,4	–120	–87,0	–100	–82,6	52	17,3
на заміщення вакантних посад і вільних робочих місць	23	12,1	22	15,9	17	9,3	49	35,5	45	37,2	47	15,6
на вибуття робітників, всього	125	65,8	100	72,5	106	57,9	128	92,8	127	105,0	142	47,2
в т. ч. унаслідок:												
1) призову до лав ЗСУ;	45	23,7	42	30,4	35	19,1	30	21,7	40	33,1	40	13,3
2) у зв'язку з вагітністю та пологами;	12	6,3	13	9,4	11	6,0	17	12,3	16	13,2	18	6,0
3) по догляду за дитиною;	35	18,4	38	27,5	37	20,2	46	33,3	52	43,0	60	19,9
4) плинності кадрів	33	17,4	7	5,1	23	12,6	35	25,4	19	15,7	24	8,0
на компенсацію вибуття робітників унаслідок природних причин	12	6,3	18	13,0	20	10,9	38	27,5	16	13,2	26	8,6
на компенсацію вибуття робітників у зв'язку зі вступом до ВНЗ з відривом від виробництва або закінчення ВНЗ без відриву від виробництва	22	11,6	25	18,2	21	11,5	43	31,2	33	27,2	34	11,3
ВАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес»												
Загальний обсяг додаткової потреби у робітниках, з них:	294	100,0	291	100,0	179	100,0	409	100,0	96	100,0	108	100,0
на приріст чисельності робітників	38	12,9	53	18,2	–105	–58,7	169	41,3	–67	–69,8	–82	–75,9
на заміщення вакантних посад і вільних робочих місць	60	20,4	27	9,3	62	34,6	31	7,6	19	19,8	34	31,5

Продовження табл. 4

на вибуття робітників, всього	95	32,3	113	38,8	112	62,6	119	29,1	89	92,7	88	81,5
в т. ч. унаслідок:												
1) призову до лав ЗСУ;	60	20,4	61	21,0	66	36,9	65	15,9	41	42,7	44	40,7
2) у зв'язку з вагітністю та пологами;	2	0,7	1	0,3	1	0,6	1	0,2	2	2,1	3	2,8
3) по догляду за дитиною;	20	6,8	17	5,8	14	7,8	17	4,2	14	14,6	16	14,8
4) плинності кадрів	13	4,4	34	11,7	31	17,3	36	8,8	32	33,3	25	23,1
на компенсацію вибуття робітників унаслідок природних причин	32	10,9	30	10,3	39	21,8	28	6,8	8	8,3	16	14,8
на компенсацію вибуття робітників у зв'язку зі вступом до ВНЗ з відривом від виробництва або закінчення ВНЗ без відриву від виробництва	69	23,5	68	23,4	71	39,7	62	15,2	47	49,0	52	48,1
БАТ «Верстатуніверсалмаш»												
Загальний обсяг додаткової потреби у робітниках, з них:	73	100,0	48	100,0	25	100,0	19	100,0	26	100,0	21	100,0
на приріст чисельності робітників	3	4,1	-10	-20,8	-7	-28,0	-9	-47,4	-12	-46,2	-8	-38,1
на заміщення вакантних посад і вільних робочих місць	9	12,3	7	14,6	5	20,0	4	21,1	6	23,1	4	19,0
на вибуття робітників, всього	45	61,6	38	79,2	20	80,0	19	100,0	23	88,5	17	81,0
в т. ч. унаслідок:												
1) призову до лав ЗСУ;	15	20,5	10	20,8	6	24,0	5	26,3	5	19,2	4	19,0
2) у зв'язку з вагітністю та пологами;	1	1,4	1	2,1	2	8,0	1	5,3	3	11,5	2	9,5
3) по догляду за дитиною;	4	5,5	5	10,4	5	20,0	7	36,8	6	23,1	7	33,3
4) плинності кадрів	25	34,2	22	45,8	7	28,0	6	31,6	9	34,6	4	19,0
на компенсацію вибуття робітників унаслідок природних причин	8	11,0	6	12,5	3	12,0	2	10,5	7	26,9	6	28,6
на компенсацію вибуття робітників у зв'язку зі вступом до ВНЗ з відривом від виробництва або закінчення ВНЗ без відриву від виробництва	8	11,0	7	14,5	4	16,0	3	15,8	2	7,7	2	9,5
БАТ «Вібросепаратор»												
Загальний обсяг додаткової потреби у робітниках, з них:	50	100,0	80	100,0	71	100,0	54	100,0	29	100,0	68	100,0
на приріст чисельності робітників	3	6,0	3	3,8	5	7,0	-11	-20,4	-13	-44,8	5	7,4
на заміщення вакантних посад і вільних робочих місць	11	22,0	14	17,5	13	18,3	9	16,7	10	34,5	12	17,6
на вибуття робітників, всього	20	40,0	49	61,3	36	50,7	37	68,5	19	65,5	27	39,7
в т. ч. унаслідок:												
1) призову до лав ЗСУ;	11	22,0	12	15,0	13	18,3	6	11,1	8	27,6	10	14,7
2) у зв'язку з вагітністю та пологами;	1	2,0	1	1,3	3	4,2	2	3,7	2	6,9	3	4,4
3) по догляду за дитиною;	6	12,0	8	10,0	7	10,0	8	14,8	6	20,7	5	7,4
4) плинності кадрів	2	4,0	28	35,0	13	18,3	21	38,9	3	10,3	9	13,2
на компенсацію вибуття робітників унаслідок природних причин	7	14,0	4	5,0	8	11,3	10	18,5	5	17,2	13	19,1
на компенсацію вибуття робітників у зв'язку зі вступом до ВНЗ з відривом від виробництва або закінчення ВНЗ без відриву від виробництва	9	18,0	10	12,4	9	12,7	9	16,7	8	27,6	11	16,2

Робота з планування додаткової потреби у робітничих кадрах хоч і перестала виконувати роль компенсатора можливого вибуття працівників у наступних після звітного періодах, що враховує обсяги та напрямки такого вивільнення, однак не втратила свого значення і актуальності щодо забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств в умовах ринкової економіки.

Зокрема, за результатами проведеного нами дослідження забезпечення додаткової потреби промислових підприємств у кадрах робітничих професій можна відзначити, що:

1) планування виключно загальної потреби у кадрах знижує трудову мобільність персоналу, оскільки перевищення обсягу загальної потреби у поточному році призводить до незапланованих витрат коштів на пошук і підбір кадрів, порушення системності та безперервності виробничих операцій;

2) визначення додаткової потреби у кадрах знижує ймовірність настання стресових ситуацій на підприємстві: на основі проведеного аналізу кількісно-якісного складу персоналу встановлює потенційно вакантні робочі місця і формує обсяг кадрів, який не перебиває обсяг загальної потреби;

3) співвідношення між обсягом загальної потреби у робітничих кадрах (вакансіями, що подаються в державну службу зайнятості) та її додатковим рівнем розподіляється за аналізованими промисловими підприємствами Житомирської області у пропорціях від 1:5 до 1:9.

Подібні результати збігаються з науковими висновками вчених, отриманими на основі балансових розрахунків додаткової потреби підприємств у фахівцях за спеціальностями та джерелами її забезпечення в Залізничному районі м. Київ, та їх співставлення із загальною потребою у таких кадрах [8, с. 178].

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів у найвідповідальніші періоди виробничого циклу, що є частим явищем на вітчизняних промислових підприємствах, великою мірою пов'язаний з відсутністю прогнозу додаткової потреби підприємств у кадрах. Визначення загальної потреби у кадрах на наступний рік, ґрунтується на тенденціях минулих періодів, однак залишає поза увагою оцінку можливих напрямів вибуття персоналу основного виробництва і тим більше не оперує даними про джерела забезпечення вільних робочих місць кадрами. Проте що функцію сповна може виконувати прогноз додаткової потреби у кадрах, що ґрунтується на застосуванні системи балансових розрахунків. Саме такий прогноз задовольняє вимоги організаційно-економічного механізму забезпечення промислових підприємств кадрами робітничих професій, оскільки враховує зміни у соціальній структурі персоналу, стан кон'юнктури регіонального ринку праці та якісні і кількісні показники діяльності закладів професійно-технічної освіти. Розрахунок додаткової потреби у кадрах є спрощеним виглядом американської матриці «галузь/професія», а отже наглядно демонструє необхідність здійснення середньострокових кадрових прогнозів на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях. Подальші наукові розробки планується проводити у напрямку удосконалення методології здійснення прогнозів додаткової потреби у кадрах на основі досвіду передових підприємств, а також подальшого обґрунтування доцільності використання методу балансових розрахунків додаткової потреби у кадрах та джерел їх забезпечення в умовах ринкової економіки.

Використана література:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — 8-е изд.: Пер. с англ. / Под ред. С.К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с.
2. Закон України «Про здійснення державних закупівель» від 01.06.2010 №2289-VI (зі змінами і доповненнями від 01.01.2013) / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2289-17>.
3. Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів» // Урядовий кур'єр. — 2013. — №4. — С. 9.
4. Ільч Л.М. Проблеми та шляхи формування ефективного механізму державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів / Л.М. Ільч // Демографія та соціальна економіка. — 2007. — №1. — С. 132–140.
5. Колосова Р.П. Прогнозирование дополнительной потребности экономики в кадрах и источников ее обеспечения / Р.П. Колосова, А.Д. Попов // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. в 3 т. — Т. 1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. — Донецк, 2006. — 386 с.
6. Костюк М.В. Окремі питання забезпечення професійного навчання на підприємствах / М.В. Костюк // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — 2012. — №727. — С. 70–75.
7. Попов А. Потребность экономики в специалистах и квалифицированных рабочих: методологические основы прогнозирования / А. Попов // Человек и труд. — 2004. — №6. — С. 30–35.
8. Савченко В.А. Развитие персонала: Підручник / В.А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2008. — 512 с.
9. Ткачук В.О. Кадри робітничих професій та їх роль у формуванні трудового потенціалу організації / В.О. Ткачук, О.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. — 2011. — №2, Т. 2. — С. 137–145.
10. Угода про працевлаштування молоді // Урядовий кур'єр. — 2005. — №139. — С. 4.
11. Browne C. How to determine staffing needs / C. Browne [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ehow.com/how_7598211_determine-staffing-needs.html.
12. How to know when to hire additional staff, RG Staffing, Inc. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://rgstaffinginc.com/554/hire-additional-staff>.

REFERENCES

1. Armstrong M. The practice of human resource management, 8th ed.: Transl. from Eng., Ed. by S.K. Mordovina [*Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami, 8-e izd.: Per. s anhl., Pod red. S.K. Mordovina*], Peter, 2004, p. 832.
2. Law of Ukraine «On public procurement» [*Zakon Ukrayiny «Pro zdysnennya derzhavnyh zakupivel»*], available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2289-17>.
3. Law of Ukraine «On the formation and placement of state order for training specialists, scientific, educational and working personnel, training and retraining personnel» [*Zakon Ukrayiny «Pro formuvannya ta rozmishhennya derzhavnogo zamovlennya na pidgotovku faxivciv, naukovykh, naukovo-pedagogichnykh ta robitnychykh kadriv, pidvyshhennya kvalifikatsiyi ta perepidgotovky kadriv»*]. Governmental Courier, 2013, No. 4, p. 9.
4. Ilyitch L.M. Problems and ways of formation an effective mechanism of state order for training professionals, researchers, educators and working personnel [Problemy ta shlyakhy formuvannya efektyvnoho mekhanizmu derzhavnogo zamovlennya na pidhotovku fakhivtsiv, naukovo-pedahohichnykh ta robitnychykh kadriv]. *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy*, 2007, No. 1, pp. 132–140.
5. Kolosova R.P., Popov A.D. Prediction of the additional needs in the personnel of the economy and the source of its providing [Prognozirovanie dopolnitelnoy potrebnosti ekonomiki v kadrah i istochnikov ee obespecheniya]. *Sotsialno-ekonomicheskie aspektyi promyshlennoy politiki. Upravlenie chelovecheskimi resursami: gosudarstvo, region, predpriyatie – Socio-economic aspects of industrial policy. Human resource management: state, region, enterprise*, Vol. 1, 2006, p. 386.
6. Kostyuk M.V. Some issues of vocational training at the enterprises [Okremi pitannya zabezpechennya profesiynogo navchannya na pidpriemstvah]. *Menedzhment ta pidpriemnitstvo v Ukrayini: etapi stanovlennya i problemi rozvitku – Management and entrepreneurship in Ukraine: formative stages and problems of development*, 2012, No. 727, pp. 70–75.
7. Popov A. Economic need for specialists and skilled workers: the methodological basis of forecasting [Potrebnost ekonomiki v spetsialistah i kvalifitsirovannykh rabochih: metodologicheskie osnovyi prognozirovaniya]. *Chelovek i trud – Man and labor*, 2004, No. 6, pp. 30–35.
8. Savchenko V.A. Personnel development: Textbook [*Rozvytok personalu*]. Kyiv, KNEU, 2008, p. 512.
9. Tkachuk V.O., Melnychuk O.P. Personnel of the working trades and their role in shaping the employment potential of organization [Kadri robitnichih profesiy ta yih rol u formuvanni trudovogo potentsialu organizatsiyi]. *Visnik Hmel'nitskogo natsionalnogo universitetu – Journal of Kmelnytskyi National University*, 2011, Vol. 2, No. 2, pp. 137–145.
10. Agreement on youth employment [*Ugoda pro pratsevlashtuvannya molodi*]. *Governmental Courier*, 2005, No. 139, pp. 4.

11. Browne C. How to determine staffing needs, available at: http://www.ehow.com/how_7598211_determine-staffing-needs.html.
12. How to know when to hire additional staff, RG Staffing, Inc., available at: <http://rgstaffinginc.com/554/hire-additional-staff>.

Рецензия: д.е.н., проф. Кирич Н. Б.

Reviewed: Dr., Prof. Kyrych N. B.

Received: March, 2013

1st Revision: April, 2013

Accepted: May, 2013

